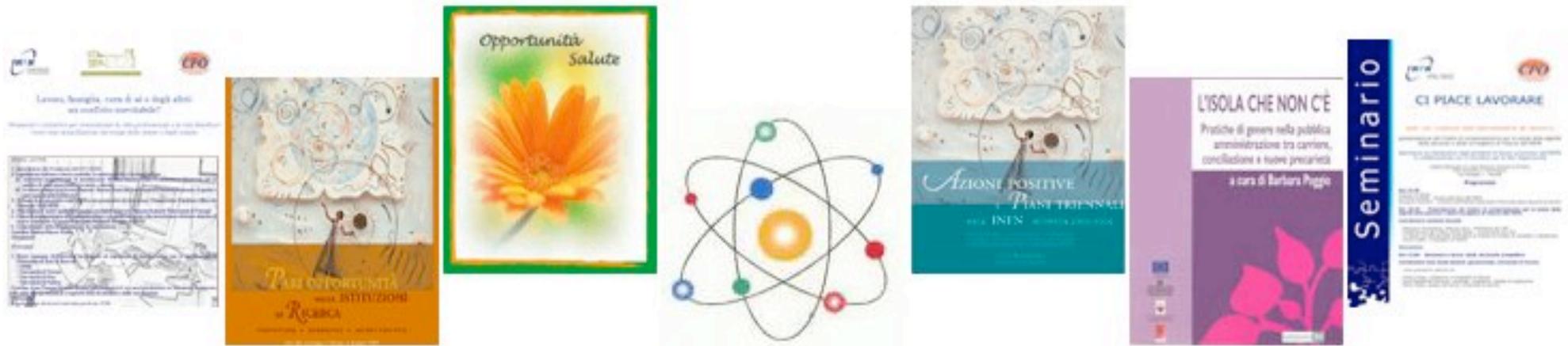


# Stereotipi di genere e ruoli sociali

9-10 novembre 2009 - Sezione INFN di Padova, Aula Rostagni

corso nazionale di formazione organizzato dal comitato per le pari opportunità dell'INFN



*“E’ più facile spezzare un atomo che un pregiudizio”*

Albert Einstein

Nobel per la Fisica, 1921

**Patrizia Cenci**  
Comitato per le Pari Opportunità dell'INFN

## "QUELLE IDEE DURE A MORIRE"

- ❖ L'uso della parola risale al 1700 ed era utilizzata dai tipografi per indicare la riproduzione delle stampe tramite lastre fisse:
  - *Il termine viene dal greco: stereòs = rigido e tòpos = impronta.*
- ❖ Viene introdotto nelle scienze sociali dal giornalista statunitense e saggista Walter Lippmann che, per primo, affronta le tematiche degli stereotipi in uno studio sui processi di formazione dell'opinione pubblica (1922):
  - *il rapporto conoscitivo con la realtà esterna non è diretto, ma mediato dalle immagini mentali (gli stereotipi appunto) che di quella realtà ciascuno si forma, semplificazioni schematiche, più o meno rigide, costruite dalla mente umana per comprendere il mondo esterno nella sua complessità.*
- ❖ Gli stereotipi derivano da un modo normale di funzionare della mente umana che classifica il contesto prima di agire:
  - *il problema nasce quando la mente umana si cristallizza in modelli immutabili e porta ad un irrigidimento del modo di classificare la realtà, quasi avulso dalla realtà stessa che invece si evolve modificando le condizioni in cui quei modelli avevano avuto origine e senso.*

- ❖ Gli stereotipi di genere sono tra i più frequenti e maggiormente condivisi dalla società; riguardano ciò che noi intendiamo per femminile e maschile e i ruoli che uomini e donne dovrebbero assumere, in qualità del loro essere biologicamente uomini o donne.
- ❖ Sono formule che semplificano la realtà schematizzandola con immagini generalizzate che servono a ridurre la complessità dell'ambiente, ma che annullano, nello stesso tempo, la differenza (e la ricchezza) individuale all'interno dei singoli gruppi.
- ❖ Proprio gli stereotipi possono diventare **chiave di lettura** per capire come mai le donne sono ancora fortemente sottorappresentate nel lavoro, nella politica e in tutte le sfere della vita pubblica:
  - ➔ **la realtà che viviamo è anche figlia degli stereotipi con cui la cataloghiamo.**

- ❖ *"Donna, quindi: mamma e moglie".*
  - giudicata sulla base dello stereotipo più classico, la donna rimane ingabbiata in uno stile di vita e in situazioni che ne limitano l'azione e il pensiero
  - fa molta fatica, ad esempio, a comprendere e a far comprendere che le proprie aspirazioni e attitudini non si limitano al ruolo materno e alla cura dei propri familiari.
  
- ❖ *Eppure (vd dati MIUR) in Italia le donne costituiscono il maggior numero dei diplomati, delle matricole e dei laureati, si laureano in corso più frequentemente degli uomini, presentano un minore tasso di rinuncia allo studio, si laureano con risultati migliori.*
  
- ❖ Dal Rapporto 2007 dell' Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori (ISFOL):

*"Il 2007, Anno europeo per le pari opportunità per tutti, si sta concludendo all'insegna di un paradosso ormai consolidato dalla nostra tradizione nazionale: le donne sono più brave a scuola, ma sul lavoro fanno molta più fatica dei loro colleghi maschi ad affermarsi, in termini di stabilità, retribuzione e carriera".*

- ❖ La comunicazione veicolata dai mass media si basa sul linguaggio, ma proprio nel linguaggio si nascondono spesso gli stereotipi di genere
  - nelle parole usate quotidianamente può annidarsi non la differenza, ma il pregiudizio, ovvero una forma di discriminazione.
- ❖ In italiano ci sono **femminili (e maschili) mancanti**:
  - ministro, sindaco, assessore; chirurgo, ingegnere; decano, preside
  - casalinga, massaia
- ❖ Ci sono termini che al maschile hanno un significato dall'accezione positiva, mentre al femminile succede il contrario (**polarizzazioni e asimmetrie semantiche**):
  - Scapolo/zitella; mondano/mondana; la governante/il governante
  - celibe: "privo di legami", nubile: "da sposare"
- ❖ Si tratta di pregiudizi nascosti in un linguaggio falsamente neutro e intrinsecamente discriminatorio:
  - l'uso del genere maschile come universale e l'occultamento delle differenze: *ciò che non si dice non esiste*;

⇒ **E' importante definire le cose col loro nome, che dovrebbe essere sempre declinato anche rispetto al genere, per rimuovere i pregiudizi annidati all'interno della lingua italiana nell'uso di termini falsamente neutri che, al contrario, alimentano stereotipi di genere**

## Educazione e formazione sono le armi per combattere gli stereotipi di genere

- ❖ Gli stereotipi condizionano spesso i ragazzi nel proprio percorso di studi, fatto che può pregiudicare loro il futuro:
  - *nel caso delle donne, in particolare, questo significa chiudersi determinate possibilità professionali ancora prima di provare ad accedervi.*
- ❖ Famiglia e scuola per prime dovrebbero educare bambini e bambine a contrastare gli stereotipi entrati nel senso comune (e quindi facilmente assimilabili nella crescita) in modo da evitare che la disuguaglianza di genere si trasformi, negli anni, in disuguaglianza sociale, nel lavoro e nella vita
  - *stimolando le capacità critiche di ragazzi e ragazze;*
  - *aiutandoli nella scelta del percorso scolastico senza pregiudicare alle ragazze studi ritenuti ancora troppo spesso maschili.*
- ❖ Iniziative di formazione e orientamento professionale nel mondo del lavoro sono indispensabili per
  - *promuovere la sensibilizzazione relativamente a questo problema*
  - *favorire l'integrazione della prospettiva di genere nei diversi percorsi professionali, di studio e di approfondimento;*
  - *offrire chiavi di lettura e strumenti operativi per interventi specifici su questioni di genere.*

- ❖ Nuovi modelli di organizzazione del lavoro si pongono l'obiettivo di mettere in condizione qualsiasi persona di realizzare il proprio potenziale, rendendo il proprio lavoro più efficace, e per questo considerano le differenze tra donne e uomini una risorsa e ricchezza professionale, oltre che individuale.
- ❖ Questo comporta la trasformazione culturale dall'*amministrazione del personale* alla *gestione e valorizzazione delle risorse umane*, in modo che:
  - l'*amministrazione* diventi entità non più neutra ma composta da donne e uomini
  - si generi la cultura del rispetto del diverso da sé e si riduca l'area delle discriminazioni dirette e indirette
- ❖ Sono necessari programmi di formazione e di sensibilizzazione del personale, associati ad azioni concrete, per produrre quei cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, sia in fase di programmazione strategica che di definizione di obiettivi operativi e gestionali, necessari a eliminare gli ostacoli, di natura essenzialmente culturale, che generano le disomogeneità della presenza femminile e maschile nei vari ruoli e livelli professionali, migliorando, contemporaneamente, la qualità dell'ambiente di lavoro.

⇒ **L'investimento nella formazione e informazione del personale è una pietra miliare lungo questo percorso di trasformazione culturale**

- ❖ Gli stereotipi di genere ostacolano il raggiungimento della parità effettiva tra uomini e donne ed hanno conseguenze negative nelle relazioni sociali e nel campo del lavoro.
- ❖ E' importante che organizzazioni e istituzioni affrontino questo problema, di natura essenzialmente culturale, realizzando i cambiamenti necessari per eliminare tali stereotipi.
- ❖ Il corso di formazione "Stereotipi di genere e ruoli sociali" è organizzato dal CPO INFN, nell'ambito dei propri compiti istituzionali, per contribuire a raggiungere questa finalità.

## Grazie alla sede ospite, ai relatori e a tutti i presenti:

vi chiediamo di esser parte attiva nel processo di analisi critica di situazioni e atteggiamenti che nel lavoro (ma anche in molte situazione della vita personale) impediscono per motivi principalmente culturali la piena realizzazione di **pari opportunità**, intese come

*“sviluppo delle risorse e delle capacità personali e professionali di donne ed uomini finalizzato alla valorizzazione di tutte le persone”* (art 32 DPR 568/87).